

WYKONAWCY UBIEGAJĄCY SIĘ O ZAMÓWIENIE

Dot. Przetarg nieograniczony na: „Świadczenie usług ochrony fizycznej osób, mienia i budynku Wrocławskiego Teatru Lalek we Wrocławiu”. Znak postępowania: ZP/PN/1/2018

Na podstawie art. 38 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2017, poz. 1579) Zamawiający udziela odpowiedzi na pytania Wykonawców:

Pytanie nr 1:

Wnoszę o zawarcie w umowie, klauzuli, która umożliwi obu stronom rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem tj.: „każda ze stron ma prawo wypowiedzieć umowę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia”. Zaznaczam, iż sytuacja Zamawiającego przy kształtowaniu treści umowy jest silniejsza, dlatego powinien on brać pod uwagę nie tylko swoje interesy, ale także interesy wykonawcy i starać się ułożyć stosunek prawny tak, aby te interesy były zrównoważone. Prawo jednostronnego wypowiedzenia umowy przysługujące obu stronom z okresem wypowiedzenia umożliwiającym drugiej stronie dostosowanie się do sytuacji, jest w opinii Wykonawcy celowe.

Odpowiedź Zamawiającego:

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę brzmienia.

Pytanie nr 2:

Wnoszę o wykreślenie wymogu zatrudnienia pracowników na umowę o pracę w składzie grupy interwencyjnej. Zaznaczam, iż pracownicy grupy interwencyjnej dla potrzeb tego zamówienia występują wyłącznie w sytuacji wezwania na alarm – czyli zakres usługi grupy interwencyjnej w ramach zamówienia to niecały 1% całości kontraktu. W większości sytuacji wykonawcy podjazd grupy interwencyjnej zlecają podwykonawcom. Podwykonawcy nie zatrudniają pracowników w grupach interwencyjnych na umowę o pracę, mimo iż pozostałe wymogi odnośnie kwalifikacji i wyposażenia spełniają. Zasadnym byłby stawiać wymóg zatrudnienia pracowników grupy interwencyjnej na umowę o pracę wyłącznie w sytuacji, gdyby Zamawiający wymagał dedykowaną grupę interwencyjną pod kontrakt. W tym konkretnym postępowaniu Zamawiający nie postawił takiego wymogu. Grupa będzie wzywana wyłącznie w sytuacji alarmu. Stąd też uzasadnionym jest wniosek wykonawcy o wykreślenie wymogu zatrudnienia pracowników na umowę o pracę w grupach interwencyjnych. Grupa interwencyjna nie dedykowana pod kontrakt Zamawiającego obsługuje dużą ilość Klientów Wykonawcy, w których nie ma wymogu zatrudnienia pracowników na umowę o pracę. Jeżeli Zamawiający podtrzyma wymóg zatrudnienia pracowników grupy interwencyjnej na umowę o pracę, mimo iż nie żąda dedykowania tej grupy tylko na potrzeby swojego zamówienia - podwyższy w sposób nieuzasadniony w ocenie Wykonawcy, koszty świadczenia usługi za które będzie musiał zapłacić. W ocenie wykonawcy wymóg ten, nie spowoduje iż usługa będzie wykonywana w lepszy sposób niż w sytuacji dowolnej formy zatrudnienia dla tych pracowników.

Odpowiedź Zamawiającego:

Zamawiający nie wymaga zatrudnienia na umowę o pracę grupy interwencyjnej, jednakże jako podmiot odpowiedzialny społecznie promuje zatrudnienie na umowę o pracę. W zakresie zatrudnienia na umowę o pracę – wymaga zatrudnienia koordynatora.

Pytanie nr 3:

Zamawiający w par.7 ust.2 i 3 Umowy, wskazał, iż wykonawca będzie zobowiązany do zapłaty kary umownej w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia brutto w wypadku niewykonania lub nienależytego wypełnienia obowiązków objętych umową. Proszę o sprecyzowanie katalogu przewinień które będą powodowały nałożenia kary umownej.

Odpowiedź Zamawiającego:

Nienależyte wykonanie umowy będzie polegało na zaprzestaniu świadczenia usługi na rzecz Zamawiającego wskazanego w opz.

Pytanie nr 4:

Wnoszę o modyfikację par.10 ust.2 pkt. 2b i ust.4 pkt.2: „(...) zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”. Powyższa zmiana przepisu została wprowadzona ustawą z dnia 22 lipca 2016 roku o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw.

Odpowiedź Zamawiającego:

Zamawiający wyraża zgodę na zmianę zapisu..

Pytanie nr 5:

Czy Zamawiający w sytuacji zmiany wynagrodzenia wykonawcy w oparciu o wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, uwzględni również możliwość waloryzacji pochodnych wynagrodzenia, takich jak składki ZUS, zasiłki chorobowe oraz zastępstwa urlopowe? Pracodawca winien odprowadzać min. składki do ZUS liczone od poziomu wynagrodzenia pracownika. Przy wzroście minimalnej płacy wzrasta podstawa do wyliczenia składek np. ZUS, tym samym również pochodne wynagrodzenia ulegają wzrostowi. Pragniemy zwrócić uwagę na konieczność uwzględnienia tego czynnika w kosztach zamówienia, ponieważ są one ponoszone przez wykonawcę, a brak waloryzacji tego elementu kosztowego może narazić wykonawcę na straty finansowe. W sytuacji rezygnacji z tego elementu wyliczenia waloryzacyjnego, wnoszę o wprowadzenie do umowy zapisu , że wykonawca na czas urlopu wypoczynkowego pracownika dopuszcza zastępowanie personelu dedykowanego do obsługi obiektu, innymi słowy okresowo Zamawiający dopuszcza do obniżenia warunku wymaganej liczby osób do obsługi obiektu.

Odpowiedź Zamawiającego:

Zakres waloryzacji wynika bezpośrednio z przepisów prawa, każdorazowo zakres waloryzacji będzie podlegał przedstawieniu Zamawiającemu szczegółowych informacji ww. zakresie.

Waloryzacja nie będzie następowała z mocy prawa, ani z chwilą jej dokonania, dopiero po uwzględnieniu przez Zamawiającego zakresu kosztów przedstawionych przez Wykonawcę.

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę zakresu osób wykonujących czynności podczas urlopów.

Pytanie nr 6:

Wnoszę o obniżenie kary umownej w par.7 ust.2 Umowy, w zakresie: „wykonawca zapłaci Zamawiającemu karę umowną w wysokości 0,2% wartości miesięcznej faktury brutto 2-miesięcznego wynagrodzenia brutto za pierwszy pełny miesiąc wykonywanej usługi w ~~2017~~ 2018 r. w wypadku niewykonania bądź nienależytego wypełnienia obowiązków objętych niniejszą umową (...)”. Niezależnie od przysługującej zamawiającemu uprzywilejowanej pozycji zamawiający powinien tak ukształtować treść umowy, aby realizacja zamówienia była możliwa (np. wyrok o sygn. akt KIO 283/14). Celem zamawiającego powinno być również dążenie do osiągnięcia korzystnych rynkowo cen. Zamawiający nie powinien konstruować umowy w sposób, który negatywnie wpłynie na ilość złożonych w przetargu ofert. Nie może także przerzucić całości ryzyka gospodarczego na wykonawcę (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga o sygn. akt IV Ca 508/05). Określając wysokość kar umownych, zamawiający powinien jednak kierować się zdrowym rozsądkiem. Zbyt restrykcyjne i zbyt wysokie kary umowne z jakimi mamy doczynienia w tym przypadku, w połączeniu z wynikającą z ustawy o finansach publicznych koniecznością ich dochodzenia przez zamawiającego może prowadzić nie tylko do negatywnych konsekwencji dla wykonawcy, ale być powodem niemożności zrealizowania zamówienia. Podkreślenia wymaga fakt, iż kara umowna powinna skłaniać wykonawcę do realnego, zgodnego z treścią zawartej umowy, wykonania ciążących na nim na mocy tej umowy obowiązków a nie stanowić podstawę do zachwiania płynności finansowej wykonawcy w trakcie realizacji zamówienia.

Odpowiedź Zamawiającego:

Zamawiający obniża karę umowną w par.7 ust.2 Umowy, w zakresie:

„Wykonawca zapłaci Zamawiającemu karę umowną w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia brutto za pierwszy pełny miesiąc wykonywanej usługi w 2018 r. w wypadku niewykonania bądź nienależytego wypełniania obowiązków objętych niniejszą umową (...)”.

Pytanie nr 7:

Wnoszę o wprowadzenie do par.10 Umowy, zapisu: „zmiana wynagrodzenia o której mowa w par.10 ust. 2 i 4 Umowy będzie obowiązywała od dnia wejścia w życie zmian przepisów będących podstawą do zmiany wysokości wynagrodzenia albo od dnia za wnioskiem przez Stronę jeżeli będzie to termin późniejszy”.

Odpowiedź Zamawiającego:

Zamawiający wyraża zgodę na zmianę brzmienia umowy w zakresie wskazanym przez Wykonawcę.

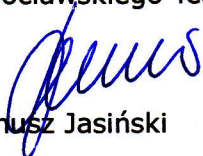
Pytanie nr 8:

Wnoszę o wprowadzenie do par. 7 Umowy, zapisu: „ Zamawiający jest zobowiązany do wyznaczenia pisemnie dodatkowego terminu do zaprzestania naruszeń określonych powyżej. Dopiero po jego bezskutecznym upływie ma prawo obciążenia Wykonawcy karą umowną”

Odpowiedź Zamawiającego:

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę zapisu.

Dyrektor Naczelny
Wrocławskiego Teatru Lalek



Janusz Jasiński